

役員報酬決定の方針と手続き

1. 基本方針

- ・取締役の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬体系とします。
- ・各役員の役割や責任に応じた報酬体系とし、透明性と公平性を確保します。
- ・会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系とします。
- ・報酬体系・水準については、「役員報酬規程」、「役員報酬規程に関する細則」及び「役員退職慰労金支給規程」に基づき算定することで、客観性・合理性を確保します。
- ・報酬体系・水準は、経済情勢や当社業績、他社水準等を踏まえて見直しを行います。

2. 報酬体系

- ・役員の報酬は、役位別の固定報酬（月額報酬）、業績連動報酬（賞与）及び役員退職慰労金により構成されます。
- ・取締役の報酬総額は、2021年6月22日開催の第82期定時株主総会において年額300,000千円以内（うち社外取締役分は年額30,000千円以内）と決議しています。なお、取締役の報酬総額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。
- ・監査役の報酬総額は、1986年11月25日開催の第47期定時株主総会において年額50,000千円以内と決議しています。
- ・固定報酬については、その金額が相当であるかを職責に応じて役位毎に検討し、決定します。
- ・毎期の業績連動報酬については、各期の純営業収益に基づき算定します。ただし、従業員給与水準と不均衡が生じる場合には、「役員報酬規程に関する細則」に基づき職責に応じて役員毎に調整することがあります。なお、使用人兼務取締役においてはこれとは別に従業員分賞与を支給します。
- ・前項にかかわらず、当該期間が純損失の場合には、役員賞与を支給しません。
- ・業績連動報酬については、その金額が相当であるかを職責に応じて役員毎に検討します。
- ・報酬等を支給する時期は、固定報酬については、従業員給与と同日である毎月25日に支給します。ただし、支給日が休日のときは前日に繰り上げて支給します。業績連動報酬については、株主総会の決議後、取締役については取締役会の決議、監査役については監査役の協議を経て支給します。また、役員退職慰労金については、株主総会の決議後、取締役については取締役会の決議、監査役については監査役の協議を経て支給します。

3. 役員報酬の割合

2022年3月期の業績を100とすると報酬額の割合は、固定報酬割合：55～90%、業績連動報酬割合：10～45%となるよう設計しています。（従業員兼務役員は、役員報酬のみとしております。）ただし、当該期間が純損失の場合には業績連動報酬は支給せず、固定報酬のみの支給となります。

4. 報酬決定の手続き

- ・取締役の固定報酬は、代表取締役社長が「役員報酬規程」及び「役員報酬規程に関する細則」に基づき算定し、取締役会の決議において決定します。
- ・取締役の業績連動報酬は、上記の基準に従い検討し、株主総会及び取締役会の決議を経て代表取締役社長に一任します。委任する権限の内容は、株主総会の承認を得た報酬の範囲内で、各取締役の業績への寄与度や貢献度を勘案し、「役員報酬規程」及び「役員報酬規程に関する細則」に基づき職責に応じて報酬を決定することとします。
- ・取締役の役員退職慰労金は、株主総会及び取締役会の決議を経て代表取締役社長に一任します。委任する権限の内容は、「役員退職慰労金支給規程」に基づき基準額を算定のうえ、功績の多少・軽重を評価して決定することとします。なお、報酬は、基準額の50%を超えない範囲で増額又は減額できることとします。
- ・監査役の固定報酬は、「役員報酬規程」及び「役員報酬規程に関する細則」に基づき監査役の協議を経て決定します。
- ・監査役の業績連動報酬は、上記の基準に従い検討し、監査役の協議に基づき決定します。
- ・監査役の役員退職慰労金は、株主総会の決議を経て監査役の協議に基づき決定します。なお、報酬は「役員退職慰労金支給規程」に基づき、功績の多少・軽重を評価して基準額の50%を超えない範囲で増額又は減額できることとします。

制定：2021年2月8日

改正：2021年7月30日

改正：2022年7月28日